

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS**
(Autoridad)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA
DE EMPLEADOS DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-136

**SOBRE: RENOVACIÓN DE CONTRATO
TRANSITORIO**

**ÁRBITRO: BENJAMIN J.
MARSH KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

El caso de epígrafe estuvo citado para vista de arbitraje el 21 de junio de 2021, a la 1:30 p.m. Previo a la vista, las partes representadas por la Lcda. Aslin M. Cabán Mendoza, portavoz y asesora legal de la Autoridad y el Lcdo. Arturo Ríos Escribano portavoz y asesor legal de la Unión; tuvieron la oportunidad de conversar sobre la controversia, que corresponde a una no renovación de contrato transitorio.

Tratándose de un asunto de derecho, acordaron someter el asunto mediante memorandos de derechos sin la necesidad de la celebración de una vista de arbitraje en sus méritos.

II. SUMISIÓN

Que el honorable árbitro determine si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo al no renovar el contrato de empleo transitorio a la querellante Adellyn Schelmetty Morales.

Además, que determine que la querellante no tiene derecho a ser incluido en un registro de elegibles inactivos.

III. HECHOS

1. La Querellante fue empleada de la Autoridad reclutada mediante nombramiento de empleo transitorio, efectivo el 8 de agosto de 2013.
2. El contrato transitorio otorgado a la Querellante del 20 de marzo de 2014 establece que estará vigente hasta el 30 de junio de 2014.
3. En comunicación del 26 de junio de 2014, la Autoridad le notificó a la Querellante que al concluir la jornada de trabajo del 30 de junio de 2014 se daba por terminada su relación de empleo transitorio con la Autoridad.
4. Al no estar de acuerdo con la acción tomada por la Autoridad la Unión radico una querrela ante este Foro; el 14 de julio de 2015.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.

2. La unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherente a la facultad administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación de número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecida en este convenio o a las leyes aplicables.

ARTÍCULO XXI PERSONAL NO REGULAR (TRANSITORIO)

A...

G. Empleados no Regulares Reclutados con posterioridad al 1ro de febrero de 2011

1. Estos empleados se regirán por los términos contenidos en la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010, la cual se incluye como anejo III de este convenio.

ANEJO III

...

Ocho: Los candidatos que se recluten bajo los términos de esta estipulación le aplicaran única y exclusivamente las siguientes condiciones de empleo:

- a. Se le asignará el salario básico del puesto al que será reclutado.
- b. Bono de navidad bajo los términos y condiciones de la Ley núm. 34 de 12 de junio de 1969, según enmendada.

- c. Acumulación de licencia de vacaciones de un día y cuarto (1.25) por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- d. Acumulación de licencia de enfermedad de un (1) día por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- e. Pago de dietas según aplique.
- f. Cualquier otro derecho y/o beneficios concedido por Ley aplicable a la AAA.

V. OPINIÓN

Examinado los hechos del caso, queda claramente establecido, que la Querellante fue reclutada con posterioridad al 1 de febrero de 2011. Por lo cual, le aplican las disposiciones del Artículo XXI, sección G y la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010; la cual se incluye como anejo tres del Convenio.

Surge de la documentación que la Querellante fue reclutada mediante nombramiento transitorio el 8 de agosto de 2013 y tuvo contrato de empleo transitorio hasta el 30 de junio de 2014. Que posterior a dicha fecha, la Autoridad no renovó el contrato de transitorio de la querellante y dio por terminado de empleo con la Autoridad; tal determinación se le notificó mediante comunicación del 26 de junio de 2014.

Por lo que, luego del 30 de junio de 2014, la querellante no poseía expectativa de continuidad en el empleo porque su nombramiento había vencido. Del mismo modo, tenemos que señalar que el contrato era por un tiempo determinado, por lo cual, tampoco

posee un derecho propietario sobre el puesto, a diferencia de un empleado que ocupa un puesto de carrera.

En cuanto al reclamo de que la Querellante tiene derecho a figurar en un Registro de Elegibles tenemos que concluir, que conforme a lo acordado en el Convenio Colectivo y la Estipulación firmada por las partes el 1 de febrero de 2010, no le asiste tal derecho. La Estipulación es clara e inequívoca cuando establece las condiciones de empleo de los empleados transitorios. A modo de ejemplo, establece la acumulación de licencia de enfermedad y vacaciones, el pago de dietas y el pago de bono de navidad. De la misma manera, una lectura del Artículo XXI, supra establece que dichos empleados se registrarán por los términos contenidos en la Estipulación.

Por último, la acción de la Autoridad de no renovar el nombramiento de empleo transitorio de la Querellante es una determinación fue conforme a las prerrogativas gerenciales que ostenta; según lo establecido en el Artículo IV Poderes y Prerrogativas de la gerencia del Convenio Colectivo. Reafirmamos que por no tratarse este caso de una terminación de contrato antes de su vencimiento, sino de una, no renovación de contrata una vez honrado hasta la fecha de vencimiento, la Querellante no tenía expectativa de continuidad en el empleo. De igual forma, confirmamos que tampoco le asiste la razón a la Unión de que la Querellante debe ser incluida en un registro.

A tenor con todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que la Autoridad no violó el Convenio Colectivo al no renovarle el contrato de empleo transitorio a la querellante Adellyn Schelmetty Morales.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de julio de 2021.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de julio de 2021 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. LUIS A. DE JESÚS RIVERA
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP. AUTÉNTICA EMPLS. AAA
#49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDA. ASLIN M. CABÁN MENDOZA
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO
REPRESENTANTE LEGAL
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMA OFICINA III